

REGULAMIN WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW GMINNEJ BIBLIOTEKI PUBLICZNEJ
w Osieku

Postanowienia ogólne:

§ 1

1. Regulamin Wynagradzania zwany dalej Regulaminem ustala warunki zatrudnienia, wynagradzania oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, pracownikom Gminnej Biblioteki Publicznej w Osieku.
2. Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.
3. Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią.
4. Wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów.
5. Pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.
6. Termin, miejsce i czas wypłaty wynagrodzenia określa Regulamin Pracy.
7. Wynagrodzenie za pracę wypłaca się z dołu na pięć dni przed końcem każdego miesiąca, jeżeli ustalony dzień wypłaty za pracę jest dniem wolnym od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym.
8. Wynagrodzenie za pracę i inne należności pieniężne z tytułu wykonywanej pracy w całości przekazywane są na rachunek oszczędnościowo – rozliczeniowy pracownika, po uprzednim wyrażeniu zgody na piśmie i wskazaniu numeru konta bankowego, na które dokonywane są przelewy
9. Przelewy dokonywane są z takim wyprzedzeniem, aby w dniu wypłaty wynagrodzeń posiadacz ROR mógł dysponować przelaną kwotą.

§ 2

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługują wszystkie składniki wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

§ 3

Czas pracy w Bibliotece wynosi 40 godzin na tydzień.

WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

§ 4

1. Pracownicy Biblioteki otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według kategorii zaszeregowania ustalonych dla zajmowanego stanowiska w tabeli stanowisk pracy i kategorii zaszeregowania, stanowiącej Załącznik Nr 1 do Regulaminu.
2. Stawki wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych kategorii zaszeregowania ustala tabela stanowiąca Załącznik Nr 1 do Regulaminu.

DODATKI DO WYNAGRODZENIA ZASADNICZEGO, NAGRODY I PREMIE

§ 5

1. Pracownicy pełniący funkcje kierownicze, otrzymują wynagrodzenie zasadnicze określone kwotowo a dodatki funkcyjne w wysokości do 50 % wynagrodzenia zasadniczego.
2. Stawki dodatków funkcyjnych oraz stanowisk pracy uprawniających do nich określa tabela dodatków funkcyjnych stanowiąca załącznik nr 2 do Regulaminu.
3. Ilekroć w niniejszym Regulaminie jest mowa o „minimalnej stawce” rozumie się przez to minimalną stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w pierwszej kategorii zaszeregowania określoną w załączniku Nr 1 do Regulaminu.
4. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat zwany dalej „dodatkiem” w wysokości 5 procent wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 procent za każdy następny rok, aż do osiągnięcia 20 procent miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 20 i dalszych latach pracy.
5. Do okresu uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia.
6. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
7. W przypadku dodatkowego zatrudnienia pracownika, prawo do dodatku za wysługę lat ustala się odrębnie dla każdego stosunku pracy. Do okresu dodatkowego zatrudnienia nie podlegają zaliczeniu okresy zatrudnienia podstawowego.
8. Dodatek przysługuje za dni za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego.
9. Dodatek za wysługę lat wypłacany jest w terminie wypłaty wynagrodzenia.
 - a) począwszy od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub prawo do wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie nastąpiło w ciągu miesiąca.

b) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku bądź prawo do wyższej stawki dodatku nastąpiło od pierwszego dnia miesiąca.

§ 6

1. W ramach środków na wynagrodzenia osobowe tworzy się fundusz nagród z przeznaczeniem na nagrody za osiągnięcia w pracy zawodowej w wysokości do 3 % tych środków.
2. Fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, może być podwyższany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia.
3. Nagrody te mają charakter uznaniowy i przyznaje je Dyrektor Biblioteki a Dyrektorowi przyznaje Wójt Gminy.
4. Dyrektor Biblioteki może przyznać pracownikowi nagrodę za wykonanie dodatkowych obowiązków w wysokości do 30 % wynagrodzenia.

ŚWIADCZENIA PIENIĘŻNE ZWIĄZANE Z PRACĄ

§ 7

Pracownikom przysługują, poza wynagrodzeniem za pracę i wymienionymi dodatkami również inne świadczenia pieniężne związane z pracą:

1. Pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:
75 % miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy
100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy
150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy
200% miesięcznego wynagrodzenia - po 35 latach pracy
300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy
2. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej, wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz inne okresy jeżeli z mocy przepisów odrębnych podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.
3. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.
4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.
5. Pracownik jest obowiązany udokumentować swoje prawo do nagrody, jeżeli w jego aktach osobowych brak jest odpowiedniej dokumentacji.
6. Wypłata nagrody jubileuszowej następuje z urzędu, tj. bez wniosku pracownika, niezwłocznie po nabyciu do niej prawa.
7. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty.

Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

8. W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy nagrodę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.
9. Pracownikowi, któremu w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów nie podlegających dotychczas wliczeniu, upływa okres uprawniający do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.
10. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów o których mowa w ust. 8 ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nabycia nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą wyższą a niższą nagrody.
11. Przepisy ust.8 i 9 mają odpowiednie zastosowanie w razie, gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w razie, gdy prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.
12. Coroczna podwyżka stawek wynagrodzenia nie powinna być niższa niż rzeczywisty poziom inflacji.
13. Pracownikom spełniającym warunki do uzyskania renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:
 - jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat.
 - dwumiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
 - trzymiesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 20 lat.
14. Do okresu uprawniającego do odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także inne okresy podlegające z mocy odrębnych przepisów wliczeniu do okresu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
15. Pracownik który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.
16. Odprawa po śmierci pracownika przysługująca na podstawie art. 93 Kodeksu Pracy w wysokości określonej w tym przepisie.
17. Pracownikowi przysługują świadczenia w związku z obsługą monitora ekranowego podczas pracy na podstawie wydanego przez lekarza zalecenia stosowania przez pracownika szkielek korekcyjnych do kwoty nie wyższej niż 400 zł na pracownika, zgodnie z § 8 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148 poz.973).

18. Pracownikom biblioteki przysługuje nieodpłatny przydział środków higieny osobistej zgodnie z art. 232 i 233 Kodeksu Pracy (tekst jednolity Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

19. Dodatkowe wynagrodzenie roczne zwane „nagrodą roczną” na podstawie przepisów o tym wynagrodzeniu.

POSTANOWIENIA KOŃCOWE:

§ 10

Regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracownikom .

§ 11

Zmiany w Regulaminie Wynagradzania mogą być wprowadzane w trybie określonym w Kodeksie Pracy.

DYREKTOR GBP OSIEK

Marzena Tylmanowska

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego pracowników biblioteki

Kategoria zaszeregowania	Stawki miesięczne w złotych
I	1 100 – 2 000
II	1 120 – 2 100
III	1 140 – 2 200
IV	1 160 – 2 300
V	1 180 – 2 400
VI	1 200 - 2 500
VII	1 220 - 2 600
VIII	1 240 - 2 700
IX	1 260 – 2 800
X	1 280 – 3 500
XI	1 300 – 3 700
XII	1 350 – 3 900
XIII	1 400 – 4 200
XIV	1 450 - 4 500
XV	1 500 – 4 700
XVI	1 550 – 5 000
XVII	1 600 – 5 200
XVIII	1 650 - 5 400
XIX	1 700 - 5 500
XX	do 5 600
XXI	do 6 000

Tabele zaszeregowania stanowisk pracy

1. Pracownicy działalności podstawowej

L.p.	Stanowisko	Kategoria zaszeregowania	Dodatek funkcyjny - procent wynagrodzenia zasadniczego do:
1	Dyrektor	do XXI	50%
2	Główny Księgowy	do XX	50%
3	Starszy kustosz	XVI-XIX	
4	Kustosz	XIII-XIV	
5	Starszy bibliotekarz	XI-XII	
6	Bibliotekarz	IX-X	
7	Młodszy bibliotekarz, magazynier biblioteczny	VII-VIII	

2. Tabela wynagrodzenia zasadniczego i dodatku funkcyjnego pracowników zarządzających

L.p.	Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w złotych	Dodatek funkcyjny – procent wynagrodzenia zasadniczego do:
1	Dyrektor	do 6 000	50 %
2	Zastępca dyrektora		
3	Główny księgowy	do 5 500	50 %

Wymagania kwalifikacyjne do zajmowania określonych stanowisk w bibliotekach

1. Stanowiska bibliotekarskie pracowników służby bibliotecznej

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Staż pracy	Dorobek zawodowy
1	Młodszy bibliotekarz	studium bibliotekarskie	-	-
		średnie bibliotekarskie		
		średnie oraz praktyki albo szkolenia, w zakresie związanym z zadaniami biblioteki		
2	Bibliotekarz	wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia na kierunku, którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	-	-
		wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia	1 rok	
		średnie	2 lata	
3	Starszy bibliotekarz	wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich lub wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia na kierunku, którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	2 lata	-
		wyższe na poziomie studiów pierwszego stopnia	3 lata	
4	Kustosz	wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, na kierunku odpowiadającym profilowi biblioteki lub którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	-	-
5	Starszy kustosz	wyższe na poziomie studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich, na kierunku odpowiadającym profilowi biblioteki lub którego efekty kształcenia odnoszą się do bibliologii i informatologii	-	-



DZIENNIK USTAW

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 4 listopada 2015 r.

Poz. 1798

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA KULTURY I DZIEDZICTWA NARODOWEGO¹⁾

z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury

Na podstawie art. 31d ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.²⁾) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie określa warunki ustalania:

- 1) prawa do:
 - a) dodatku za wieloletnią pracę i jego wypłacania,
 - b) ekwiwalentu pieniężnego i jego wysokości,
 - c) nagrody jubileuszowej i jej wypłacania,
 - d) jednorazowej odprawy pieniężnej przysługującej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz jej wypłacania;
- 2) wysokości:
 - a) dodatku funkcyjnego i jego wypłacania,
 - b) dodatku specjalnego i jego wypłacania.

§ 2. 1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.

2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do dodatku za wieloletnią pracę jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.

3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do dodatku za wieloletnią pracę uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

4. Dodatek za wieloletnią pracę przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie, oraz za dni nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby albo konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego.

5. Dodatek za wieloletnią pracę jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia:

- 1) począwszy od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do dodatku lub wyższej stawki dodatku, jeżeli nabycie prawa nastąpiło w ciągu miesiąca;
- 2) za dany miesiąc, jeżeli nabycie prawa do dodatku lub wyższej stawki dodatku nastąpiło pierwszego dnia miesiąca.

¹⁾ Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego kieruje działem administracji rządowej – kultura i ochrona dziedzictwa narodowego, na podstawie § 1 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 września 2014 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego (Dz. U. poz. 1258).

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 423 oraz z 2015 r. poz. 337 i 1505.

§ 3. 1. Warunkiem ustalenia prawa do ekwiwalentu pieniężnego, w tym jego wysokości, z tytułu używania w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi, jest zawarcie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o używaniu w pracy przez pracownika artystycznego własnego instrumentu, akcesoriów do instrumentu, ubioru scenicznego, rekwizytu lub narzędzi.

2. Umowa, o której mowa w ust. 1, powinna zawierać:

- 1) oświadczenie pracownika o prawie do własności rzeczy;
- 2) określenie zasad i sposobu używania rzeczy przez pracownika;
- 3) określenie wysokości ekwiwalentu pieniężnego z tytułu używania rzeczy przez pracownika, uwzględniającej koszty poniesione przez pracownika w związku z zakupem lub utrzymaniem w należytym stanie rzeczy, w tym w szczególności normy zużycia rzeczy lub jego cenę rynkową;
- 4) termin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

§ 4. 1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.

2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.

3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

4. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w określonej wysokości w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody.

5. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu wypłaty tej nagrody.

6. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej, będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu wypłaty nagrody, podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do tej nagrody.

7. Jeżeli w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających zaliczalność do okresów uprawniających do świadczeń pracowniczych okresów niepodlegających dotychczas wliczeniu upływa okres uprawniający pracownika do dwóch lub więcej nagród jubileuszowych, pracownikowi wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą.

8. Pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów, o których mowa w ust. 7, ma okres pracy dłuższy niż wymagany do nagrody jubileuszowej danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający pracownika do nabycia nagrody jubileuszowej wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej – różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej.

9. Przepisy ust. 7 i 8 stosuje się odpowiednio, w przypadku gdy w dniu, w którym pracownik udokumentował swoje prawo do nagrody jubileuszowej, był uprawniony do nagrody wyższego stopnia oraz w przypadku gdy pracownik prawo to nabędzie w ciągu 12 miesięcy od tego dnia.

10. Nagrodę jubileuszową, w wysokości określonej w dniu upływu okresu uprawniającego pracownika do tej nagrody, wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody.

§ 5. 1. Warunkiem ustalenia prawa pracownika do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia w aktach osobowych pracownika.

2. Jeżeli w aktach osobowych pracownika brak jest odpowiedniej dokumentacji, warunkiem ustalenia prawa do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest udokumentowanie odpowiedniego okresu zatrudnienia przez pracownika.

3. Jeżeli pracownik pozostawał równocześnie w więcej niż jednym stosunku pracy, przy obliczaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy uwzględnia się korzystniejszy dla pracownika okres zatrudnienia.

4. Jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy jest wypłacana w dniu ustania stosunku pracy.

5. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

§ 6. 1. Wysokość dodatku funkcyjnego ustala się, uwzględniając:

- 1) zakres wykonywanych zadań;
- 2) zakres odpowiedzialności na danym stanowisku;
- 3) zakres uprawnień do podejmowania decyzji;
- 4) poziom samodzielności niezbędnej do wykonywania zadań;
- 5) liczbę podległych pracowników.

2. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 50% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

3. Dodatek funkcyjny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 7. 1. Wysokość dodatku specjalnego ustala się, uwzględniając zakres i stopień trudności powierzonych zadań lub obowiązków oraz specyfikę i poziom uciążliwości warunków, w jakich jest świadczona praca.

2. Dodatek specjalny jest wypłacany za okres wykonywania pracy, z którą dodatek specjalny jest związany.

3. Dodatek specjalny jest wypłacany w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, w kwocie nieprzekraczającej 40% wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

4. Dodatek specjalny jest wypłacany w terminie wypłaty wynagrodzenia.

§ 8. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 grudnia 2015 r., z wyjątkiem § 3, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2016 r.³⁾

Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego: *M. Omilanowska*

³⁾ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 3 października 2012 r. w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury (Dz. U. poz. 1105), które traci moc z dniem 30 listopada 2015 r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustaw regulujących warunki dostępu do wykonywania niektórych zawodów (Dz. U. poz. 1505).